

Président du Comex et Représentants syndicaux des ADD de la Sécurité sociale

Participants :

- M. Grivel, Président du COMEX de la Sécurité sociale
- Mme BERTIN, Directrice de l'UCANSS
- M. GILLET, Directeur Délégué de l'UCANSS
- M. GERARD, Directeur de relations sociales institutionnelles
- Benoît Volkoff, Président du SNADEOS-CFTC
- Léonard Guillemot, Secrétaire général du SNADEOS-CFTC
- Représentants des autres organisations syndicales représentatives ADD

1. Classement des caisses et transparence des données

« Il faut trouver un équilibre entre la charge que représente la production de données et l'utilité qu'elles peuvent avoir pour nourrir le dialogue social. » — M. Grivel

Le SNADEOS a rappelé la demande des organisations syndicales : disposer d'une meilleure visibilité sur les critères de classement des caisses et accéder à davantage de données consolidées, afin d'alimenter les discussions et négociations.

Réponse de M. Grivel :

« Je comprends parfaitement votre souhait de visibilité et de capacité à discuter sur la base d'éléments objectifs. C'est une demande qui me paraît légitime. Mais il faut mesurer ce qui est facilement accessible et ce qui, en revanche, soulève des difficultés de production, de méthodologie ou de fiabilité statistique. »

Il a expliqué que certaines données sont sensibles et nécessitent un traitement macro, plutôt qu'une analyse trop fine qui risquerait de poser des problèmes d'échantillonnage ou de représentativité. Pour lui, la transparence doit être recherchée, mais elle doit aussi tenir compte de la charge de travail qu'implique la production des chiffres.

« Ce que nous devons trouver, a-t-il ajouté, c'est un juste équilibre entre l'effort demandé aux équipes pour produire de la donnée et l'utilité réelle de cette donnée dans le cadre de notre action collective. »

M. Grivel est ensuite revenu sur le principe même de la classification des caisses. Il a rappelé que chaque branche détermine ses propres critères, parfois en les conservant à l'identique, parfois en les ajustant. Dans la branche Famille qu'il connaît le mieux, les critères ont été construits autour des indicateurs de charge d'activité, plutôt que du seul nombre d'allocataires. L'objectif est de mieux refléter le travail réel des équipes et les effets de mutualisation entre caisses.

« On ne peut pas se contenter du seul indicateur allocataire. Dans beaucoup de situations, de petites caisses départementales assurent aussi des fonctions mutualisées pour le compte du réseau. Cela accroît considérablement leur charge, et il est logique que cela soit pris en compte. »

Il a souligné que ce travail de réajustement n'avait pas conduit à des bouleversements majeurs, mais plutôt à des effets de frontière : « Ce sont essentiellement des effets de seuil qui peuvent faire basculer une caisse dans une catégorie ou une autre. En réalité, seules une dizaine de caisses environ ont été concernées par ces ajustements. »

Enfin, M. Grivel a insisté sur l'importance de la transparence dans ce processus. Il a rappelé qu'un tableau reprenant les critères utilisés avait déjà été communiqué aux organisations syndicales, et que de nouvelles évolutions pourraient être partagées lors des réunions de bilan, notamment celle prévue le 19 septembre prochain.

« Nous avons prévu un temps spécifique lors du bilan du 19 septembre, a-t-il indiqué, pour travailler avec vous sur les indicateurs que vous souhaiteriez voir ajoutés. Certaines données, nous les avons et nous pourrions les fournir. D'autres, en revanche, nous ne les avons pas dans nos bases et il ne sera pas possible de les produire. Mais l'échange est ouvert, et c'est l'objet de cette concertation. »

En conclusion sur ce point, il a rappelé que la classification est un exercice évolutif, fondé sur des critères qui doivent rester cohérents dans chaque réseau :

« L'essentiel est de garantir une cohérence dans la répartition des caisses par catégorie, de manière à refléter le poids et la difficulté de gestion de chacune. C'est aussi ce qui permet d'organiser des parcours de carrière au sein du réseau. »

2. RSE, inclusion, aide et conditions de travail

« Quelle que soit la situation – notamment de handicap – cela ne doit pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière. » — M. Grivel.

Le SNADEOS CFTC interroge le Président du Comex sur la prise en compte concrète des enjeux RSE dans le réseau : inclusion du handicap, situation d'aide, aménagements du travail, égalité d'accès aux dispositifs, spécificités pour les équipes de direction. Quels principes guident l'action et où placer le curseur entre ambition et faisabilité ?

Réponse de M. Grivel :

Il rappelle le principe d'égalité d'accès par tous les salariés aux dispositifs proposés : à chaque fois « on considère un salarié comme un autre », avec une approche centrée sur le bénéfice effectif des dispositifs, et sans stigmatiser aucune catégorie — y compris les agents de direction. L'idée d'un bilan RSE « conçu par l'organisme local » lui paraît utile. En revanche, un traitement à part pour uniquement la catégorie ADD est complexe, mais il ne souhaite pas non plus une dilution totale de la catégorie ADD qui invisibiliserait leurs besoins spécifiques ; un juste milieu opératoire est à trouver.

Il reconnaît des différences de mise en œuvre selon les métiers. Les facilités d'horaires et d'organisation « peuvent être plus complexes à actionner » dans des fonctions d'accueil exposées (où la présence physique et des contraintes de flux priment) que dans des activités de gestion ou de conseil. Cela n'enlève rien au droit au dispositif, mais oblige à des solutions adaptées au terrain.

Pour suivre l'actualité, retrouvez-nous sur

www.cftc-pse.fr

Fédération CFTC PSE
3 rue Elisa Lemonnier 75012 Paris



01 44 87 08 48



federation-pse@cftc.fr



Fédération CFTC
PSE



FEDECFTCPSE



FederationCFTCPSE



S'agissant des agents de direction, il souligne un paradoxe : d'un côté, certains aménagements (temps, plages) peuvent être plus difficiles à activer compte tenu des responsabilités ; de l'autre, les équipes de direction ont un meilleur accès à l'information (veille, formations, relais des caisses nationales) et la responsabilité de diffuser cette information à leurs équipes. Il cite ProConsulte comme exemple de dispositif souvent mieux connu dans les équipes de direction — à charge pour elles d'en assurer la connaissance et l'activation au bénéfice de tous.

Il insiste sur la dimension managériale : dans des situations de tensions relationnelles ou d'exposition à des risques psychosociaux, la capacité à faire remonter et traiter les difficultés doit être renforcée — là encore, le rôle des directions est central. Informer, outiller, protéger, telles sont, pour lui, les lignes d'action quotidiennes de la RSE dans les organismes.

Sur le handicap, la ligne est claire : travailler "comme tout le monde" est le cap poursuivi depuis plusieurs années de sensibilisation ; ni plafond de verre ni frein de carrière ne doivent subsister. Les actions engagées doivent continuer, à la fois en communication et en accompagnement, pour installer une culture de confiance. Certaines personnes ne souhaitent pas évoquer leur situation, et cela doit être respecté ; l'enjeu est de garantir la non-incidence sur la carrière et de lever les obstacles réels d'accès aux aménagements utiles.

Enfin, il rappelle la méthode : avancer pragmatiquement, par dispositifs concrets, et avec les partenaires. Les équipes de direction ont une responsabilité d'entraînement : faire connaître les outils, assurer la soutenabilité opérationnelle des aménagements, et veiller à l'équité d'accès pour toutes et tous. C'est de la RSE "utile", mesurée à l'aune de ce qui change vraiment la vie au travail.

3. Réforme du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et contrôle de la Cour de comptes

« J'ai zéro inquiétude réelle vis-à-vis de la Cour de discipline budgétaire et financière : il faut rester zen face à ces procédures. »

M. Grivel quel est votre avis concernant les contrôles exercés par la 7^{ème} chambre de la Cour des comptes, par suite de la Réforme du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics ? Certains collègues expriment au SNADEOS CFTC une inquiétude grandissante : crainte de subir des contrôles parfois vécus comme inquisitoriaux, risque que des anomalies systémiques soient imputées personnellement aux directeurs. Est-ce une menace réelle pour les ADD ?

Réponse de M. Grivel :

« Franchement, j'ai zéro inquiétude à titre personnel sur ce sujet. Il faut garder son sang-froid. Oui, il existe des procédures qui peuvent être longues, parfois lourdes, et même pénibles. Mais elles ne débouchent pas automatiquement sur des sanctions. Dans bien des cas, après des mois d'instruction, la conclusion est qu'il n'y a rien à reprocher. »

Il insiste sur la nécessité de ne pas tomber dans une psychose collective :

« Je comprends l'inquiétude, mais il ne faut pas se faire peur inutilement. Les procédures existent, elles font partie du jeu institutionnel. Cela ne signifie pas qu'elles visent à condamner systématiquement les agents de direction. »

Il reconnaît cependant que la situation peut être vécue comme déstabilisante :

« La Cour a un fonctionnement qui lui est propre : elle instruit, elle questionne, elle peut laisser planer un doute. Mais cela ne veut pas dire que la responsabilité individuelle des directeurs est engagée à chaque fois. La plupart des sujets relèvent de questions systémiques, de réformes structurelles, et non de fautes personnelles. »

Pour suivre l'actualité, retrouvez-nous sur

www.cftc-pse.fr

Fédération CFTC PSE
3 rue Elisa Lemonnier 75012 Paris



01 44 87 08 48



federation-pse@cftc.fr



Fédération CFTC
PSE



FEDECFTCPSE



FederationCFTCPSE



« On pourrait craindre que des anomalies techniques ou des retards soient interprétés comme des fautes. Mais la réalité, c'est que nous n'avons pas les moyens matériels de faire différemment. Ces situations ne sont pas imputables à des individus mais au système lui-même. Et cela, la Cour le sait. »

Il met en avant la nécessité de dialoguer avec les juridictions de contrôle :

« Il ne faut pas se placer dans une posture défensive ou apeurée. Quand une question est posée, il faut expliquer, documenter, montrer pourquoi la décision prise était la seule possible dans les contraintes du moment. C'est cela qui protège réellement les agents de direction. »

Enfin, il conclut sur un appel à la vigilance raisonnée :

« Bien sûr, il faut être attentif, suivre les jurisprudences, analyser les décisions qui sortent. Mais, à ce stade, je n'ai pas connaissance d'une affaire grave concernant la Sécurité sociale qui devrait alerter les agents de direction. Restons prudents, mais ne cédon pas à une inquiétude exagérée. »

4. Fins de carrière, classification, perspectives financières et articulation des négociations salariales

« C'est en combinant les trois leviers – NAO, COG et classification – que nous donnerons de la cohérence à nos dispositifs, en préservant nos marges financières sans néanmoins nourrir trop d'illusions. »

Le SNADEOS interroge M. Grivel sur la cohérence d'ensemble entre les dispositifs de fins de carrière, la classification, les perspectives financières et l'articulation avec les négociations salariales. Nous soulignons notre insatisfaction vis-à-vis des NAO (négociations annuelles obligatoires) et de la RMPP : elles ne sont au mieux qu'un alignement sur les décisions de la fonction publique, sans tenir compte des spécificités de la Sécurité sociale. Pour nous, il existe un espace véritablement autonome de négociation : les COG (conventions d'objectifs et de gestion), discutées tous les cinq ans. Ces conventions fixent les objectifs de qualité de service et les moyens alloués, notamment en ETPMA. C'est dans ce cadre que nous pensons qu'il faudrait replacer les discussions sur l'évolution des rémunérations.

Réponse de M. Grivel :

Il reconnaît le constat de départ :

« Oui, les NAO sont assez souvent dépendantes des décisions prises dans la fonction publique. C'est une limite que nous connaissons bien. »

« Vous avez raison, les COG constituent un cadre stratégique. En cinq ans, elles définissent la trajectoire de nos organismes : qualité de service, objectifs, moyens humains et financiers. Ce n'est pas à l'origine un outil de politique salariale, mais, indirectement, elles conditionnent notre capacité à agir. C'est là qu'il faut introduire le lien entre charge de travail, objectifs de performance et reconnaissance salariale. »

Au sujet des dernières négociations de classifications, il insiste :

« Ce que nous avons obtenu avec la classification, c'est la reconnaissance d'une spécificité propre à la Sécurité sociale. Cela montre que nous ne sommes pas condamnés à reproduire mécaniquement le cadre de la fonction publique. C'est une brèche qu'il faut exploiter. Nous avons franchi une étape importante après vingt ans d'attente. Mais ce n'est pas un aboutissement, c'est une étape, négociée pour cinq ou six ans, qui doit être régulièrement rajeunie. »

Il relie alors cette question aux perspectives des taux de RMPP :

« Tout cela doit rester tenable. Plus bas, ce serait franchement difficile. Le maintien du socle actuel est déjà un acquis. Cela donne un peu d'oxygène, mais nous savons que nous n'avons pas de marges illimitées. »

« Néanmoins, les COG ne deviendront pas du jour au lendemain des espaces de négociation salariale. L'État risque de ne pas l'accepter. Mais il faut utiliser ces discussions pour montrer que la qualité du service rendu dépend directement des moyens humains et financiers, et que la reconnaissance financière des agents de la sécurité sociale doit être alignée sur ces responsabilités. »

« C'est en combinant les trois leviers que nous serons crédibles : les NAO pour les ajustements annuels, les COG pour cadrer les moyens structurels et la classification pour reconnaître les responsabilités et organiser les parcours. Cet équilibre permet de préserver nos marges financières, de donner de la visibilité et de maintenir la confiance, sans nourrir d'illusions irréalistes. »

En conclusion, M. Grivel défend une approche pragmatique et évolutive : ni promesses intenables, ni statu quo résigné. Pour lui, la cohérence, des classifications et des négociations salariales doit s'appuyer sur une trajectoire financière maîtrisée et sur un enchaînement de rendez-vous réguliers qui tiennent compte des spécificités du réseau de la Sécurité sociale.

Pour suivre l'actualité, retrouvez-nous sur

www.cftc-pse.fr

Fédération CFTC PSE
3 rue Elisa Lemonnier 75012 Paris



01 44 87 08 48



federation-pse@cftc.fr



Fédération CFTC
PSE



FEDECFTCPSE



FederationCFTCPSE

